

Sezione di sintesi

Carta di Lavoro	Ambito di Analisi	Conclusioni raggiunte
1	Conformità al d. lgs. 150/09 e alla del. CIVIT 5/2012	L'OIV, dopo l'analisi del documento di Relazione sulla Performance 2014 adottata dal Comune di Pienza con deliberazione n°155 del 08/10/2015, ritiene conforme il documento al D. Lgs. 150/2009 ed alla delibera 5/2012 CIVIT per la trattazione di tutte le informazioni necessarie ad esprimere le risultanze del Ciclo della Performance. Evidenzia quali punti di forza il livello di articolazione delle informazioni contenute nell'ambito del quale risulta evidente la completa implementazione del ciclo in tutte le sue fasi di pianificazione, gestione, monitoraggio e consuntivazione.

Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Pienza

2	Veridicità, attendibilità, completezza dei dati e comprensibilità della Relazione	L'OIV, dopo l'analisi della Relazione della Performance adottata dal Comune di Pienza con delibera di giunta n. 155 del 08/10/2015, attesta la veridicità attendibilità e completezza della stessa. La lettura è agevole, non sono presenti diciture tecniche e pertanto risulta idonea alla comprensibilità dei vari utenti. Buono il livello di completezza, di coerenza, sotto tutti i profili analizzati. Dalle attività di verifica espletate emerge la veridicità di quanto riportato nella Relazione della Performance.
---	---	--



ESITO DELLA VALIDAZIONE

La Relazione sulla Performance 2015 è validata

Data: 30/01/2017

Soggetto responsabile: (firma)
Francesca Cioni

Carta di lavoro n. 1

AMBITO DI ANALISI: Conformità della Relazione sulla Performance al D. lgs 150/09 e alla Del. Civit n. 5/2012

Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
1 Termine di approvazione della Relazione	Analisi delle Delibera di Giunta dell'Ente	D. Lgs. 150/2009; Delibera CIVIT n° 5/2012 Delibera di Giunta Comunale n. 12 del 19/01/2017		Adozione da parte della G.C. con deliberazione n° 12 del 19/01/2017. Così come si evince dalle attività di indagine effettuati l'adozione non rientra nei termini disposti da CIVIT (30/06). Significativo ritardo rispetto alla tempistica raccomandata.
2 Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2015	Buon livello di adeguamento tra le indicazioni della delibera CIVIT nell'ambito delle autonomie concesse comunque agli Enti Locali.	Buon livello di articolazione della struttura dell'indice.
3 Presenza di una presentazione ed un indice	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2015	La relazione inviata presenta una breve presentazione delle finalità e contiene l'indice	L'indice è adeguato e rispecchia nei contenuti anche le indicazioni fornite da ANCI e Corte dei Conti sul Referto del Controllo di Gestione.
4 Rispetto dei contenuti relativi alle informazioni di interesse per gli stakeholder esterni (analisi contesto)	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2015	E' presente un'analisi del contesto interno (solo variazioni) e del contesto esterno (solo variazioni). I risultati raggiunti sono declinati nella Relazione	Adeguati approfonditi e coerenti i contenuti espressi. Coerenti altresì il livello di dettaglio delle informazioni salienti di interesse per gli stakeholder

Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Pienza

5 Rispetto dei contenuti relativi all'Albero della performance	Analisi della Relazione e dei documenti conclusivi del ciclo performance	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance presa d'atto G.C. N.12 del 19/01/2017 PRESA ATTO di Giunta n. 8 del VERBALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2015, VERBALE DI VALIDAZIONE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE, DELLA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL REPORT CONTROLLO GESTIONE	L'Albero delle Performance approvato in seno al Piano della Performance approvato per le annualità 2015 è ben articolato per linee strategiche di mandato correlate al DUP e PEG-PDO	La concatenazione logica per la costruzione ed elaborazione dell'Albero della Performance è coerente con il Programma di Mandato e con il complessivo piano degli obiettivi adottato in seno all'Ente e coerente con le strategie dell'amministrazione nel periodo di riferimento. L'alberatura proposta e poi ripresa e consuntivata nella Relazione della Performance.
6 Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi strategici/Operativi di Ente	Analisi della Relazione e dei documenti conclusivi del ciclo performance	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2015 Piano Performance 2015	Gli obiettivi strategici sono finalizzati al perseguimento delle politiche, in particolare ciascuna linea strategica evidenzia indicatori e target di riferimento correlate al DUP. Sono stati articolati singoli indicatori per obiettivi strategici e per ciascun indicatore sono stati definiti relativi target obiettivo espressi come grado di raggiungimento o tempistiche per il raggiungimento. L'orizzonte di riferimento è il triennio 2015-2017.	La performance organizzativa è definita tramite obiettivi strategici che, espressi in indicatori e relativi target, riferibili all'annualità 2015-2016 e 2017, consentono di realizzare le politiche. La consuntivazione espressa è coerente alla programmazione definita nel Piano della Performance adottato.
7 Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi individuali	Analisi della Relazione 2015	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2015 Piano Performance 2015	Gli obiettivi individuali assegnati sono coerenti all'area di afferenza del Responsabile ed alla strategia definita nel cruscotto di Ente. Sono altresì presenti obiettivi trasversali ai settori con il chiaro intento di sollecitare la collaborazione tra le aree.	Parte ben analizzata ed approfondita
8 Rispetto dei contenuti relativi all'uso delle risorse, all'efficienze ed economicità della gestione	Analisi della Relazione 2015	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2015 Piano Performance 2015	La presente sezione è trattata.	Parte migliorata rispetto alla precedente annualità

Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Pienza

9	Politiche di parità di genere/Benessere organizzativo	Analisi della Relazione 2015	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2015 Piano Performance 2015	Aspetto minimamente trattato con riguardo ad atti interni tesi a tenere a riferimento l'ambito di genere	Nell'annualità 2015 non sono state prese in considerazione politiche su questo contenuto motivato dagli impatti sugli impatti di associazione delle funzioni
10	Rispetto dei contenuti relativi al processo di redazione della Relazione sulla Performance	Analisi della Relazione 2015	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2015 Piano Performance 2015	Presente un apposito capitolo con mappatura del Processo	Si ritiene adeguato, per la complessità dell'Organizzazione, il processo di redazione della Relazione sulla Performance
11	Conclusioni	Analisi della Relazione 2015	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2015 Piano Performance 2015	Capitolo conclusivo che esprime i punti di forza e di debolezza, le minacce e le opportunità	Parte espressa sinteticamente ma di valore aggiunto per una minima analisi SWOT presente.

Conclusioni:

L'OIV, dopo l'analisi del documento di Relazione sulla Performance 2015 adottata dal Comune di Pienza con deliberazione n°12 del 19/01/2017, ritiene conforme il documento al D. Lgs. 150/2009 ed alla delibera 5/2012 CIVIT per la trattazione di tutte le informazioni necessarie ad esprimere le risultanze del Ciclo della Performance. Evidenzia quali punti di forza il livello di articolazione delle informazioni contenute nell'ambito del quale risulta evidente la completa implementazione del ciclo in tutte le sue fasi di pianificazione, gestione, monitoraggio e consuntivazione. Raccomanda una tempistica di definizione della Relazione e presa d'atto temporalmente più adeguata alle indicazioni di riferimento.

Data: 30/01/2017

Soggetto responsabile:

Francesca Cioni



Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
1 Analisi contesto esterno in cui si è svolta l'attività dell'Ente	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale e Sindaco	Programma di Mandato 2014-2019, DUP 2015-2017, Referti CG, deliberazioni di giunta ed atti di adozione riferibili al Ciclo della Performance 2015. Presa d'Atto GC n. 8 e 12 del 19/01/2017	Vedi conclusioni	La Relazione evidenzia anche per l'annualità 2015 l'attenzione posta nella gestione dell'Ente all'evoluzione normativa nazionale e regionale, ed in riferimento a tale evoluzione l'attenzione rivolta al debito.
2 Analisi delle informazioni relative all'Ente di interesse degli stakeholder esterni	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale e Sindaco	Programma di Mandato 2014-2019, DUP 2015-2017, Referti CG, deliberazioni di giunta ed atti di adozione riferibili al Ciclo della Performance 2015. Presa d'Atto GC n. 8 e 12 del 19/01/2017	Vedi conclusioni	Le informazioni di interesse per gli stakeholder sono riportate in maniera organica, sintetica e completa. La articolazione della relazione consente di apprezzare la coerenza tra la pianificazione, la programmazione e la gestione, pur nel mutevole contesto in cui l'Ente ha operato.
3 Rappresentazione sintetica dei risultati raggiunti e delle criticità/opportunità relative	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale	Programma di Mandato 2014-2019, DUP 2015-2017, Referti CG, deliberazioni di giunta ed atti di adozione riferibili al Ciclo della Performance 2015. Presa d'Atto GC n. 8 e 12 del 19/01/2017	La parte di sintesi dei risultati raggiunti può essere migliorata	La rappresentazione dei risultati espressa a tutti i livelli (Ente e titolari PO) ed in particolare il rimando a documenti correlati in particolare Referto del CG e documenti di sintesi aiutano a capire le cause degli scostamenti ottenuti tra i risultati attesi (pianificato/programmato) ed i risultati della gestione. Si ritiene veritiera, attendibile e completa.
4 Descrizione della struttura dell'Albero della Performance	Analisi documentale	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance presa d'atto G.C. N.12 del 19/01/2017 PRESA ATTO di Giunta n. 8 del VERBALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2015, VERBALE DI VALIDAZIONE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE, DELLA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL REPORT CONTROLLO GESTIONE	In seno alla Relazione è stata descritta le risultanze della struttura dell'Albero definito nel Piano	L'Alberatura proposta in sede di Piano della Performance, e corentemente ripresa nella Relazione della Performance, rappresenta un buon grado di approfondimento sul quale è stato definito il Ciclo della Performance per l'annualità 2015 nell'ambito di uno sviluppo triennale. Nel corso del 2015 le linee strategiche di mandato sono state analizzate ed esplicitate nell'orizzonte 2015-2016 e 2017. Tale aspetto sarà oggetto di riesame nel corso del 2016 anche in ragione alla evoluzione di assetto comportato dalla associazione di funzione.

Procedura di verifica:

	Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
5	Analisi degli obiettivi strategici presenti nel relativo Piano della Performance: risultati ottenuti, grado di raggiungimento, risorse impiegate, eventuali	Analisi documentale	Relazione della Performance 2015 adottata con presa d'atto di GC n° 12 del 19/01/2017		La conclusione della Relazione della Performance evidenzia un buon livello di raggiungimento della performance organizzativa. Complessivamente il livello di perseguimento degli obiettivi strategici è coerente con le risultanze del cascading.
6	Analisi dei risultati degli obiettivi individuali delle PO	Analisi del sito internet, analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale e titolari di PO	PEG-PDO, Esiti dei monitoraggi intermedi e finali	Colloqui individuali con il Segretario ed i Titolari di PO.	Le risultanze sono ritenute soddisfacenti anche se, in continuità con l'anno precedente, si osserva un grado di raggiungimento dovuto al passaggio di funzioni con il Comune di Montepulciano nell'ottica di associare le funzioni nell'Unione dei Comuni Valdichiana. E' questo un aspetto di particolare sensibilità per l'amministrazione che in fase di programmazione ha molto lavorato per definire progetti trasversali. Là dove tale finalità non sia stata perseguita da parte dei servizi si osservano risultati non pieni.
7	Analisi dei risultati del ciclo di bilancio anche in termini di efficienza ed economicità	Colloqui con il Segretario e il Responsabile Area Contabile, analisi del capitolo relativo nella Relazione e Prospetti di indicatori ec e fin aggiornato al 31.12 .		La documentaizon e risulta completa e ben articolata	Interessante l'analisi rappresentata su diversi profili in maniera sintetica e completa
8	Analisi della dimensione relativa alle pari opportunità e al bilancio di genere	Analisi documentale	Analisi della Relazione Performance	nessuna sostanziale politica in merito è stata attuata.	Trattata in maniera sintetica con rimando a azioni successive da sviluppare nelle annualità a venire
9	Processo di redazione della Relazione sulla Performance	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale	Piano della Performance 2015, Delibere di Giunta relative		Il processo descritto è coerente con la modalità organizzativa adottata e con le risorse umane coinvolte sia in fase di programmazione che di consuntivazione
10	Evidenziazione dei punti di forza e di debolezza del Ciclo di Gestione della Performance	Analisi del sito internet, analisi documentale e colloqui con il Segretario e le Posizioni Organizzative	Relazione della Performance, e documenti allegati		La trasparenza è un ambito in cui l'Amministrazione ha lavorato significativamente sia a livello di quadro documentale (Adozione Piano di Trasparenza) che di graduale e sistematica alimentazione delle informazioni sul sito istituzionale. Dai colloqui intercorsi emerge la necessità di una maggior collaborazione tra l'Unione dei Comuni, le Aree e una maggior consapevolezza e capacità di assunzione del ruolo da parte dei responsabili ma la sensibilità è gradualmente aumentata nel tempo di osservazione.

Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Pienza

Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
11 Valutazione sintetica sulla comprensibilità del documento	Lettura della Relazione stessa			Il documento fornisce un quadro dettagliato dei diversi punti di trattazione con le informazioni significative. La lettura è agevole, non sono presenti diciture tecniche e pertanto risulta idonea alla comprensibilità di target diversi di utenti. Buono il livello di completezza e di coerenza.

Conclusioni:

L'OIV, dopo l'analisi della Relazione della Performance adottata dal Comune di Pienza con delibera di giunta n. 12 del 19/01/2017, attesta la veridicità attendibilità e completezza della stessa. La lettura è agevole, non sono presenti diciture tecniche e pertanto risulta idonea alla comprensibilità dei vari utenti. Buono il livello di completezza, di coerenza, sotto tutti i profili analizzati. Dalle attività di verifica espletate emerge la veridicità di quanto riportato nella Relazione della Performance.

Data: 30/01/2017

Soggetto responsabile: Francesca Cioni

